

PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Padli Rahman Hamsa⁽¹⁾ Mardhiyah Dwi Ilhami⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾ Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Padli2rahman@gmail.com

ABSTARCT

This study entitled The Effect of Self Efficacy and Locus of Control on Employee Performance (Case Study at Anter Aja Office, Bengkulu City). The formulation of the problem in this study is Do Self Efficacy and Locus of Control Affect Employee Performance at the Anter Aja Office in Bengkulu City? The purpose of this study was to determine the effect of self-efficacy and locus of control on employee performance at the Anter Aja office in Bengkulu City. This research was conducted on Anter Aja Office Employees in Bengkulu City. The population of this study are employees at the Anter Aja Office of Bengkulu City, totaling 68 people and using quantitative methods. There are several data analysis techniques used in this study, including using instrument tests, classical assumption tests, respondent response analysis, multiple linear regression analysis, determinant coefficients, and also hypothesis testing. From the results of the multiple linear regression test, the regression equation is as follows: $Y = 2.590 + 0.239 (X1) + 0.271 (X2)$. The results of the tests that have been carried out can be seen that the Self efficacy variable (X1) shows $t_{count} > t_{table}$ ($3.723 > 1.99714$) and ($\text{sig } \alpha = 0.000 < 0.050$), and the Locus of Control variable (X2), shows $t_{count} > t_{table}$ ($3.878 > 1.99714$) and ($\text{sig } \alpha = 0.000 < 0.050$). The results of the F test show that the value of $F_{count} > F_{table}$ is ($29,601 > 3,144$) and ($\text{sig } \alpha = 0,000 < 0.050$). So it can be concluded that Self Efficacy and Locus of Control have a partial or simultaneous effect on Employee Performance at the Anter Aja Office in Bengkulu City.

Keywords: *Self Efficacy, Locus of Control, and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Menurut Agung (2020) sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting bagi perusahaan. Peranan sumber daya manusia bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Oleh karenanya kinerja karyawan merupakan hal yang patut mendapat perhatian penting dari pihak perusahaan. Sumber daya manusia yang ada juga perlu dikelola dan dibina agar mereka merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga mampu berkontribusi untuk kinerja dan kemajuan perusahaan tersebut.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) dari karyawannya. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya bagi organisasi karena tanpa adanya kinerja maka tujuan yang dimiliki oleh organisasi tidak dapat dicapai. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan mampu menyelesaikan permasalahan dan tugas-tugas yang

dibebankan oleh organisasi. Kinerja menjadi gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam strategi perencanaan suatu organisasi.

Karenanya kinerja karyawan merupakan hal yang patut mendapat perhatian penting dari pihak perusahaan. Kinerja dari sumber daya manusia yang baik, mampu berkontribusi untuk kinerja dan kemajuan perusahaan tersebut. Kinerja adalah tindakan nyata yang ditunjukkan oleh individu dalam bentuk prestasi yang tercipta dari hasil kerjanya dalam posisi atau jabatan tertentu pada suatu perusahaan tempat ia bekerja.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya *self efficacy* dan *locus of control*. *Self efficacy* adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya di berbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang di harapkan. Keyakinan diri dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas perlu mendapat perhatian dari perusahaan karena akan sangat menentukan kinerja (Mega Langi et al., 2022).

Selain *self efficacy* yang juga mempengaruhi kinerja karyawan yang bersumber dari *locus of control*. *Locus of control* diartikan sebagai persepsi seseorang tentang sebab – sebab keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan pekerjaannya. *Locus of control* menunjukkan seberapa besar keyakinan seseorang mengenai hubungan antara perbuatan yang dilakukan dengan hasil yang diterima. *Locus of control* berkaitan dengan sikap kerja seseorang dan citra diri yang dimilikinya. *Locus of control* terdiri dari *locus of control* internal dan eksternal. Mereka yang cenderung memiliki locus of control eksternal akan merasa setiap kejadian yang dialami dalam hidupnya berada diluar kendalinya misalkan karena kebetulan, nasib atau sebuah keberuntungan dan untuk orang dengan locus of control internal yang dominan akan merasa memiliki peranan atau kekuatan dalam setiap hal yang terjadi dalam hidupnya (Ary et al., 2019).

Studi terhadap kinerja ini sangatlah penting, untuk dapat memberikan pemahaman kepada semua elemen di dunia kerja mengenai pentingnya produktifitas kerja dalam bekerja. Dapat kita bayangkan bersama seandainya dalam dunia kerja para pekerjanya memiliki pola kerja yang biasa-biasa saja atau mungkin pola kerja yang cenderung malas dan tidak disiplin apa yang akan terjadi terhadap lingkungan pekerjaan tersebut tentunya sesuatu hal yang dapat merugikan semua pihak di lingkungan kerja itu. Apabila kita berbicara tentang sebuah kinerja maka akan sangat erat kaitannya dengan produktifitas kerja yang ditunjukkan SDM (Sumber Daya Manusia) yang ada di dalamnya. Penelitian ini akan membahas secara mendasar tentang pentingnya kinerja dalam kajian Manajemen Sumber Daya Manusia. Selain itu, melalui penelitian ini juga akan memberikan manfaat kepada kita tentang apa-apa saja faktor yang dapat mempengaruhi kinerja SDM dalam suatu lingkungan kerja (Akbar, 2018).

Kantor Anter Aja di Kota Bengkulu melayani pelanggan untuk melakukan pengiriman paket, dokumen, barang, sepatu, ecommerce dan lainnya. Kantor ini juga melayani cek resi Anter Aja atau no resi Anter Aja, lacak kiriman atau cek pengiriman, cek status pengiriman dan lainnya. Terdapat beberapa pilihan paket pengiriman Anter Aja yang tersedia seperti paket kilat untuk 1 hari sampai dan pengiriman reguler untuk lama pengiriman diestimasi 3-6 hari tergantung dari jaraknya. Ongkir atau ongkos kirim yang dikenakan untuk pengiriman barang bervariasi tergantung pada paket pengiriman yang dipilih serta berat dan besar barang. Tarif tersebut juga dipengaruhi jarak pengiriman.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada saudara Amirul Mukmin, salah satu karyawan yang bekerja di PT. Anter Aja Kota Bengkulu bahwa Layanan pengiriman barang yang dimiliki PT Anter aja adalah salah satu startup cukup yang sukses meramaikan bisnis logistik di tanah air. Berbagai macam jenis layanan pengiriman pun kini sudah mereka miliki dan mampu menarik perhatian minat masyarakat untuk memilih dan menggunakannya. Review Anter aja tentang ongkos kirim murah, estimasi waktu barang sampai cepat menjadi hal yang mungkin selama ini banyak dikeluarkan oleh pengguna. Tak heran apabila kini

Anteraja masuk dalam daftar jasa pengiriman barang terbaik dan mungkin bisa kita jumpai di hampir setiap *marketplace* tanah air baik itu Shopee, Tokopedia, dll. Akan tetapi, dengan seiring pertumbuhan nama Anter aja yang kian melejit, tidak sedikit dari konsumen yang justru memberikan kritik dan masukan terkait pelayanan Anter aja yang cukup sering bermasalah. Termasuk paket yang lama sampai hingga kendala lain yang ada di dalam proses pengiriman barang. Hal itu mengguncang sumber keyakinan yang dimiliki para karyawan (*locus of control*) dan keyakinan pada diri karyawan mengenai kemampuan mereka dalam melakukan suatu tugas (*self efficacy*), khususnya dalam hal ini ekspedisi barang, karena mereka sangat memikirkan dan mengutamakan kepuasan pelanggan, hal itu sedikit menjadi suatu ketakutan bagi mereka, sehingga kinerja para karyawan sedikit menurun.

Permasalahan yang terjadi di PT. Anter Aja karena banyaknya tugas dan tanggungjawab para karyawan dapat mengakibatkan karyawan lepas control atau lepas kendali sehingga menyebabkan kinerja karyawan kurang memuaskan hasilnya. Tekanan kerja dan rutinitas kerja karyawan dalam bekerja, memerlukan dukungan mental yang mampu mengendalikan dan mengelola emosi secara positif, serta mampu mengontrol diri sendiri, mampu mengenali emosi orang lain, dan mampu membina hubungan dengan orang lain, sehingga akan terjalin hubungan saling percaya dan saling membantu pada diri karyawan. Menurunnya kinerja kerja karyawan membuat kualitas pelayanan PT. Anter Aja menurun seperti pengantaran barang yang tidak tepat waktu, banyaknya paket yang menumpuk, hingga komplain karyawan.

Berdasarkan hasil pra penelitian tersebut diduga ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja diantaranya *locus of control* dan *self efficacy*. Dugaan tersebut berdasarkan penjelasan yang disampaikan oleh Amirul Mukmin pada saat dilakukan observasi pra penelitian.

Beberapa fenomena yang ditemui menunjukkan bahwa karyawan yang mempunyai kinerja kurang baik adalah karyawan yang kurang percaya diri, merasa tidak mampu tuntutan pekerjaan dengan baik, melakukan pekerjaan hanya berdasarkan intruksi dari atasan saja, menjadikan profesinya sebagai beban, mudah stres ketika menghadapi masalah dalam pekerjaannya, dan kurang disiplin. Hal ini terlihat dari kurangnya keyakinan dari karyawan untuk meningkatkan kinerja kerjanya tanpa takut salah dan merasa ragu-ragu. Dari uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Anter Aja Kota Bengkulu)”.

METODE

Tempat Dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian beralamat di Jl. Raden Fatah Kelurahan Pagar Dewa Kec. Selebar, Kota Bengkulu. Penelitian ini dilakukan di Kantor Anter Aja Kota Bengkulu. Waktu penelitian dilaksanakan pada 27 Januari- 27 Februari 2023.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan kuantitatif asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan PT. Anter Aja Kota Bengkulu.

Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011). Pada penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif populasi merupakan salah satu hal yang esensial dan perlu mendapatkan perhatian yang serius karena akan menggeneralisasi hasil temuannya. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Anter Aja Kota Bengkulu yang berjumlah 68. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Cencus Sampling* (sampel sensus, sampel jenuh). *Cencus Sampling* (sampel sensus, sampel jenuh) merupakan teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel yaitu sebanyak 68 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2011), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian. Teknik pengumpulan data sebagai berikut :

Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden. Untuk menilai tanggapan dari setiap responden, penulis menggunakan “*Skala Likert*” menurut Sugiyono (2011) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Bobot jawaban responden diberi nilai rinci sebagai berikut:

Tabel 1
Interval Skor Skala Likert

No	Keterangan	Kode	Skor
1.	Sangat Setuju	SS	5
2.	Setuju	S	4
3.	Netral	N	3
4.	Tidak Setuju	TS	2
5.	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : Sugiyono (2013: 94)

Uji Instrumen Penelitian

Penelitian dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner pada responden sampel karyawan pada perusahaan yang sejenis di tempat yang berbeda seperti JNT express, Ninja express, Shopee express yang berjumlah 20 orang. Tujuan pengujian instrumen untuk mendapatkan keandalan kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian ini.

Uji Validitas

Uji validitas adalah sebuah alat yang digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang sebenarnya diukur (Sugiyono, 2017). Pengujian validitas dilakukan kepada 20 orang karyawan diperusahaan yang berbeda seperti JNT express, Ninja express, Shopee express.

Suatu kuesioner dilakukan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dasar pengambilan keputusan valid atau tidaknya pernyataan oleh Sugiono (2013) : Jika r positif, serta $r \geq 0,30$ maka item pertanyaan tersebut valid. Jika negative, serta $r \leq 0,30$, maka item pernyataan tersebut tidak valid. Untuk mengetahui valid tidaknya masing-masing item pertanyaan dalam instrumen dilakukan uji validitas dengan rumus *karl pearson correlation product*.

Dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2] [N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \quad (\text{Sugiyono, 2013})$$

Keterangan :

R = koefisien korelasi product momen

X = skor masing-masing item pertanyaan

Y = total skor item-item pertanyaan

N = banyak data atau banyak responden

Namun untuk memudahkan uji validitas data maka peneliti menggunakan program SPSS.25 for windows dalam pengolahan data.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu uji menunjukkan sejauh mana pengukuran ini dapat memberikan hasil relative tidak beda bila dilakukan pengulangan pengukuran terhadap subjek yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Alpha atau Cronbach's Alpha, lebih dari nilai kritisnya. Dasar pengambilan keputusan : "Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 (Nunnally, 1994 dalam Ghozali, 2011)".

Teknik Analisis Data

Teknik pengujian kualitas data dan menganalisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui tahap yakni sebagai berikut :

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memenuhi syarat analisis regresi linier yaitu penaksir tidak bias dan terbaik atau sering disingkat BLUE (*Best Linier Unbias Estimate*). Ada beberapa asumsi yang harus dipenuhi agar kesimpulan dari hasil pengujian tidak bias, di antaranya adalah uji normalitas, uji multikolinieritas (untuk regresi linier berganda) dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011). Caranya adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal. Jika distribusi data adalah normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis 46 diagonal. Adapun cara analisis yang dilakukan adalah dengan menggunakan garis normal plot, dimana (Ghozali, 2011).

- a. Jika penyebaran data mengikuti garis normal, maka data berdistribusi normal.
- b. Jika penyebaran data tidak mengikuti garis normal, maka data berdistribusi tidak normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antara sesama variabel bebas sama dengan nol (Ghozali, 2011).

Diagnosis terhadap adanya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut :

1. Melalui nilai t_{hitung} , R^2 , dan F Ratio, jika nilai R^2 tinggi, nilai F Ratio tinggi, sedangkan sebagian atau bahkan seluruh koefisien regresi tidak signifikan (nilai t_{hitung} sangat rendah), maka kemungkinan terdapat multikolinieritas dalam model tersebut.
2. Memiliki nilai VIF tidak lebih dari 10, apabila memiliki nilai VIF lebih dari 10, maka terjadi problem multikolinieritas.

3. Mengkorelasikan antara variabel bebas, jika memiliki korelasi yang sempurna (lebih dari 0.50), maka telah terjadi problem multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas atau yang terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011). Cara menganalisis asumsi heteroskedastisitas dengan melihat grafik scatterplot SPSS dimana :

- a. Jika penyebaran data pada scatterplot teratur dan membentuk pola tertentu (nilai turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan terjadi problem heteroskedastisitas.
- b. Jika penyebaran data pada scatterplot tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu (nilai turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan tidak terjadi problem heteroskedastisitas (Imam Ghozali, 2010)

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan fenomena-fenomena yang terjadi dilapangan berdasarkan variabel-variabel penelitian pengamatan dan persepsi responden terhadap variabel yang digunakan penelitian ini. Perhitungan rata-rata responden dengan menggunakan rumus (Sugiyono, 2010). Adapun rumus :

$$\bar{X} = \frac{\sum e}{n}$$

Keterangan :

- X = Angka rata-rata
 N = Jumlah Responden
 $\sum X$ = Total Skor

Selanjutnya, dihitung juga skala interval jawaban responden, yang bertujuan untuk memudahkan interpretasi hasil dengan rumus (Cooper, Donald R., dan Emory, 2016)

$$\text{Skala Interval} = \frac{U - L}{K}$$

Dimana :

- U = Skor jawaban tertinggi
 L = Skor jawaban terendah
 K = Skor jawaban Interval

Tabel 2
Nilai Interval Responden

4,21 – 5,00	Sangat Baik
3,41-4,20	Baik
2,61 – 3,40	Netral
1,81 – 2,60	Tidak Setuju
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju

Penelitian ini menggunakan skala ordinal, menurut (Sugiono, 2016) dalam skala ordinal, tidak seperti skala nominal, ketika kita ingin mengganti angka- 49 angkanya, harus dilakukan secara berurut dari besar ke kecil atau dari kecil ke besar. Selain itu, yang perlu diperhatikan dari karakteristik skala ordinal adalah meskipun nilainya sudah memiliki batas yang jelas tetapi belum memiliki jarak (selisih). Kita tidak tahu berapa jarak kepuasan dari tidak puas ke kurang puas. Dengan kata lain juga, walaupun sangat puas kita beri angka 5 dan

sangat tidak puas kita beri angka 1, kita bisa mengatakan bahwa kepuasan yang sangat puas lima kali lebih tinggi dibandingkan yang sangat tidak puas.

Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghozali (2012) koefisien determinasi merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari seluruh variabel terikat yang ada dan besarnya pengaruh yang disebabkan oleh variabel lain tidak dapat dijelaskan.

Hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R²) yang besarnya antara 0 sampai 1 atau $0 \leq R^2 \leq 1$. Jika R² mendekati 1, maka variabel terikat dengan sempurna atau terdapat suatu kecocokan yang sempurna (variabel bebas yang dipakai dapat menerangkan dengan baik variabel terikat). Namun, jika koefisien determinasi adalah nol (0) berarti variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah mengukur *locus of control* (X1), *self efficacy* (X2), kinerja karyawan (Y).

Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Besar atau Jumlah Koefisien

R² = Nilai Koefisien Determinasi

Sedangkan kriteria dalam melakukan analisis koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

1. Jika Kd mendekati 0, berarti pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat lemah, dan
2. Jika Kd mendekati 1, berarti pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat kuat. Dalam penelitian ini, untuk mengolah data digunakan alat bantu SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 25.

Teknik Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis kuantitatif dengan menggunakan alat analisis regresi berganda adalah suatu analisis yang digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel terikat, bila dua variabel atau lebih variabel sebagai faktor prediktor, sebagaimana dikutip dari (Sugiyono, 2013). Persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

X1 = *self efficacy*

X2 = *locus of control*

a = konstanta

b1, b2 = koefisien regresi x1, x2

e = eror

Uji Hipotesis

Uji (t)

Uji-t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2012). Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. $H_1 : \beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan secara parsial *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.
2. $H_2 : \beta_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan secara parsial *locus of control* terhadap kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusan, Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Uji (F)

Uji signifikan simultan (Uji F) digunakan untuk menguji hubungan variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat. Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

$H_1, H_2 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$, artinya budaya organisasi dan komunikasi organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dasar pengambilan keputusan, Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel.

HASIL

Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Self Efficacy* (X₁)

Adapun tanggapan responden terhadap variabel komunikasi organisasi (X₁) adalah bahwa rata-rata skor jawaban responden terhadap variabel *self efficacy* (X₁) berada pada angka 3,85 merujuk pada skala kriteria tanggapan responden (3,40-4,19) maka termasuk kategori baik. Dengan nilai tertinggi pada pernyataan (Saya merencanakan dan mengatur diri untuk memenuhi tuntutan sebagai karyawan.) diangka 3.98.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Kantor Anter Aja dapat mengatur perencanaan diri untuk memenuhi tuntutan sebagai karyawan. Sedangkan nilai terendah pada pernyataan (Merasa cenderung gagal) diangka 3.75. Hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* pada karyawan Kantor Anter Aja cenderung tinggi.

Tanggapan Responden Terhadap *Locus of Control* (X₂)

Adapun tanggapan responden terhadap variabel budaya organisasi (X₂) adalah rata-rata skor jawaban responden terhadap variabel *locus of control* (X₂) berada pada angka 3,72 merujuk pada skala kriteria tanggapan responden (3,40 – 4,19) maka termasuk kategori baik. Dengan nilai tertinggi pada pernyataan (Saya mencapai keberhasilan berdasarkan dari kegigihan dalam bekerja) diangka 4.02. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di Kantor Anter Aja Kota Bengkulu sudah bekerja dengan baik dan cermat dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan bekerja secara cepat dan cermat akan membuat para karyawan bekerja mengikuti target yang telah ditetapkan perusahaan, sehingga hasilnya bisa sesuai dengan standar.

Sedangkan nilai terendah pada pernyataan (Saya selalu berusaha mengendalikan emosi dalam menghadapi kendala pekerjaan) diangka 3.44. Hal ini mengindikasikan bahwa masih kurangnya bagi para karyawan dalam mengendalikan emosi dalam menghadapi kendala dalam pekerjaannya. Disarankan karyawan kantor untuk lebih meningkatkan dan mampu mengendalikan emosi dalam menghadapi kendala yang terjadi di dalam pekerjaan.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Adapun tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah bahwa rata-rata skor jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan (Y) berada pada angka 3,74 maka merujuk pada skala kriteria tanggapan responden (3,40 – 4,19) termasuk kategori baik. Dengan nilai tertinggi pada pernyataan (Saya selalu bekerja dengan baik sesuai prosedur yang ditentukan perusahaan) diangka 3.91. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja kerja karyawan sesuai dengan prosedur yang sudah di tentukan oleh perusahaan. Apabila karyawan kantor Anter Aja Kota Bengkulu selalu bekerja dengan baik sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan oleh perusahaan maka kinerja karyawan akan memberikan hasil yang maksimal.

Sedangkan nilai terendah pada pernyataan (Saya menyelesaikan semua pekerjaan berdasarkan waktu dan deadline yang ditentukan) diangka 3.64. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan masih belum sepenuhnya mampu menyelesaikan semua pekerjaan berdasarkan waktu dan deadline yang telah ditentukan. Disarankan pada pihak perusahaan untuk meningkatkan kinerja kerja agar mampu menyelesaikan semua pekerjaan sesuai dengan waktu dan deadline yang telah ditentukan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah untuk menggambarkan mengenai tanggapan responden terhadap variabel (*Locus of Control* dan *Self Efficacy*) dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di Kantor Anter Aja Kota Bengkulu.

Tabel 3.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	2.590	1,114		2,325	0.022
<i>Self Efficacy</i>	0.271	0.073	0.369	3.723	0.000
<i>Locus of Control</i>	0.239	0.062	0.362	3.878	0.000

Berdasarkan tabel di atas didapatkan persamaan regresinya adalah sebagai berikut: $Y = 2,590 + 0.271 (X_1) + 0.239(X_2)$. Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 2,590 mempunyai arti bahwa apabila variabel *self efficacy* (X1), dan *locus of control* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sama dengan nol, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan tetap yaitu 2,590.
2. Koefisien regresi X1, sebesar 0.271 mempunyai makna jika nilai variabel *self efficacy* (X1) naik satu satuan maka nilai kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0.271 dengan asumsi variabel *locus of control* (X2) dianggap tetap.
3. Koefisien regresi X2, sebesar 0.239 mempunyai makna jika nilai variabel *locus of control* (X2) naik satu satuan maka nilai kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0.239 dengan asumsi variabel *locus of control* (X2) dianggap tetap.

Koefisien Determinasi R²

Untuk mengetahui besarnya presentase pengaruh variabel bebas *self efficacy* (X₁), dan *locus of control* (X₂), terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) maka dari perhitungan komputer menggunakan SPSS didapatkan ujikoefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel 4.

Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,677	0,458	0,443	1,43859	2,173

Sumber: Olah data SPSS (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai koefisien R Square (R²) sebesar 0.463. Nilai ini mempunyai arti bahwa variabel *self efficacy* (X₁), dan *locus of control*(X₂), terhadap variabel kinerja karyawan memberikan sumbangan sebesar 45,8 %, Sedangkan sisanya sebesar 54,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Dengan Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (*self efficacy* dan *locus of control*) secara parsial terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan (Y)). Hasil uji t di bawah sebagai berikut :

Tabel 5.
Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2,590	1.114		2,325		0,022
	<i>Self efficacy</i>	0,271	0,073	0,369	3,723	1,99714	0,000
	<i>Locus of control</i>	0,239	0,062	0,362	3,878	1,99714	0,000

Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka perbandingan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} (n-k-1) = 68 - 2 - 1 = 68 (1.99714) setiap variabel sebagai berikut :

1. *Self efficacy* (X₁) yaitu t_{hitung} > t_{tabel} (3.723 > 1.99714) dan (sig α = 0,000 < 0,050), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh variabel *self efficacy* (X₁) secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Dari output di atas dapat dilihat bahwa variabel *locus of control* (X₂) menunjukkan t_{hitung} > t_{tabel} (3.878 > 1.99714) dan (sig α = 0,000 < 0,050), hal tersebut menyatakan adanya pengaruh variabel *locus of control* (X₂) secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengujian Hipotesis Dengan Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas (*self efficacy* dan *locus of control*) secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan (Y)). Hasil uji F sebagai berikut :

Tabel 6.
Hasil Pengujian Hipotesis Dengan Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	Fhitung	Ftabel	Sig.
	Regression	183.782	15	61.261	29.601	3.144	0.000
1	Residual	217.301	53	2.070			
	Total	401.083	68				

Berdasarkan tabel uji hipotesis dengan uji F di atas diperoleh Fhitung sebesar 29.601 dengan nilai Ftabel sebesar 3.144 yang berarti bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $(29.601 > 3.144)$ dan $(sig \alpha = 0.000 < 0,050)$, maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H3 diterima artinya secara simultan variabel (*self efficacy* dan *locus of control*) berpengaruh secara simultan atau bersama- sama terhadap kinerja pada karyawan kantor Anter Aja Kota Bengkulu.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang telah dilakukan melalui penyebaran kuesioner terhadap 68 orang responden pada karyawan Kantor Anter Aja Kota Bengkulu, yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel bebas (*Self Efficacy* dan *Locus of Cotrol*) maupun pengaruhnya secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Sehingga dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Dilihat dari jenis kelamin responden dapat diketahui bahwa karyawan pada Kantor Anter Aja Kota Bengkulu didominasi oleh responden laki-laki. Dengan jumlah 68 orang atau sebesar 100%. Hal ini dikarenakan memang, pekerjaan pada Kantor Anter Aja Kota Bengkulu memiliki beban kerja yang cukup berat, sehingga lebih banyak membutuhkan tenaga laki-laki.

Dilihat dari usia para responden dapat diketahui bahwa usia responden yang didominasi oleh karyawan dengan usia 26-30 tahun yang berjumlah 42 orang dengan persentase 61,8%. Responden dengan usia 17-25 tahun dengan jumlah 21 orang atau sebesar 30,9%, sementara responden yang berusia 35-40 tahun berjumlah 5 orang atau 7,4%. Hal ini menunjukkan bahwa pada Kantor Anter Aja Kota Bengkulu memiliki karyawan yang sudah matang dari segi usia dan berpengalaman.

Dilihat dari tingkat pendidikan diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 61 orang atau 89,7%. Lalu responden dengan pendidikan Sarjana sebanyak 7 orang atau 10,3%. Hal ini menunjukkan bahwa pada Kantor Anter Aja Kota Bengkulu, memiliki karyawan dengan tingkat pendidikan yang sesuai dengan kriteria perusahaan.

Dilihat dari masa kerja diketahui memperlihatkan bahwa masa kerja karyawan Kantor Anter Aja Kota Bengkulu didominasi oleh karyawan yang memiliki masa kerja selama 3-4 tahun dengan jumlah 41 orang atau sebesar 60,3%. Dan masa kerja selama 1-2 tahun berjumlah 27 orang atau 39,7%. Hal ini memperlihatkan bahwapara karyawan sudah memiliki pengalaman yang cukup banyak mengenai perusahaan maupun bidang pekerjaan masing-masing.

Dilihat pada tanggapan responden terhadap variabel budaya organisasi (X_1) berada pada angka 3,67 maka merujuk pada skala kriteria tanggapan responden (3,40 – 4,19) maka termasuk kategori baik. Dengan nilai tertinggi pada pernyataan (Saya selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat) diangka 4.02. Dengan bekerja secara cepat dan cermat akan membuat para karyawan bekerja mengikuti target yang telah ditetapkan perusahaan, sehingga hasilnya bisa sesuai dengan standar.

Dilihat pada tanggapan responden terhadap variabel *self efficacy* (X_1) berada pada angka 3,85 merujuk pada skala kriteria tanggapan responden (3,40-4,19) maka termasuk kategori baik. Dengan nilai tertinggi pada pernyataan (Saya merencanakan dan mengatur diri untuk memenuhi tuntutan sebagai karyawan.) diangka 3.98. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Kantor Anter Aja dapat mengatur perencanaan diri untuk memenuhi tuntutan sebagai karyawan.

Dilihat pada tanggapan responden menunjukkan bahwa rata-rata skor jawaban responden terhadap variabel *locus of control* (X_2) berada pada angka 3,72 maka merujuk pada skala kriteria tanggapan responden (3,40 – 4,19) maka termasuk kategori baik. Dengan nilai tertinggi pada pernyataan (Saya mencapai keberhasilan berdasarkan dari kegigihan dalam bekerja) diangka 4.02. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di Kantor Anter Aja Kota Bengkulu sudah bekerja dengan baik dan cermat dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan bekerja secara cepat dan cermat akan membuat para karyawan bekerja mengikuti target yang telah ditetapkan perusahaan, sehingga hasilnya bisa sesuai dengan standar.

Dilihat pada tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan (Y) berada pada angka 3,74 maka merujuk pada skala kriteria tanggapan responden (3,40 – 4,19) termasuk kategori baik. Dengan nilai tertinggi pada pernyataan (Saya selalu bekerja dengan baik sesuai prosedur yang ditentukan perusahaan) diangka 3.91. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja kerja karyawan sesuai dengan prosedur yang sudah di tentukan oleh perusahaan. Apabila karyawan kantor Anter Aja Kota Bengkulu selalu bekerja dengan baik sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan oleh perusahaan maka kinerja karyawan akan memberikan hasil yang maksimal.

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh variabel *self efficacy* (X_1) secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Kantor Anter Aja Kota Bengkulu. Dengan *self efficacy yang tinggi* dalam diri seseorang mampu memberikan kemampuan untuk bertahan dalam kesulitan yang dihadapi serta mampu mengatasi persoalan atau hambatan yang mengganggu dalam mencapai tujuannya. Menurut Ary et al., (2019) menyatakan bahwa *self efficacy* mampu mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan. *Self efficacy* juga berpengaruh signifikan pada kinerja, hal tersebut juga dikemukakan pada penelitian Arshanti (2009) dan Fadzilah (2006) *self efficacy* dapat mempengaruhi cara pandang seseorang dalam berpikir, merasakan, berkelakuan dan memotivasi dirinya sendiri terdapat pengaruh yang diberikan oleh variabel *self efficacy* terhadap kinerja. Persepsi pribadi seperti ini sangat berperan dalam mengembangkan niat individu.

Self efficacy juga berpengaruh signifikan pada kinerja, hal tersebut juga dikemukakan pada penelitian Arshanti (2009) (Yulandri, Y., Onsardi, 2020) Fadzilah (2006) *self efficacy* dapat mempengaruhi cara pandang seseorang dalam berpikir, merasakan, berkelakuan dan memotivasi dirinya sendiri terdapat pengaruh yang diberikan oleh variabel *self efficacy* terhadap kinerja. Persepsi pribadi seperti ini sangat berperan dalam mengembangkan niat individu.

Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan

Dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh variabel *locus of control* (X_2) secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Kantor Anter Aja Kota Bengkulu. Dengan tingginya *locus of control* yang dimiliki oleh semua karyawan Kantor Anter Aja Kota Bengkulu maka kinerja karyawan pada kantor Anter Aja Kota Bengkulu mampu menghasilkan hasil yang sesuai dengan harapan perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori dari Agung & Ratnawili (2020) *locus of control* sebagai tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. *Locus of control* dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Internal adalah sikap dari individu yang memiliki suatu keyakinan bahwa dirinya merupakan pemegang kendali atas apa-apa pun yang terjadi pada dirinya sendiri, sedangkan eksternal adalah seseorang memiliki keyakinan bahwa yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan dan kesempatan. Studi yang dilakukan oleh Wahyuni dkk (2016) (Sulastri & Onsardi, 2020) menyatakan bahwa internal *locus of control* yang semakin tinggi dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Selain itu pada penelitian Appiah dan Addai (2014) menyatakan bahwa *locus of control* dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan. Kegagalan dalam suatu pekerjaan sebaiknya ditanggapi sebagai hal yang labil, dimana kita beranggapan bahwa keberhasilan yang dicapai merupakan akibat oleh faktor eksternal dan ketika mengalami kegagalan faktor internal dikatakan sebagai penyebabnya.

Pengaruh *Locus of Control* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Kerja Karyawan

Dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh variabel (*self efficacy* dan *locus of control*) secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan Kantor Anter Aja Kota Bengkulu. Menurut Agung dan Ratnawili (2020) *locus of control* adalah tingkat dimana individu merasa yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri.

Locus of control dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Internal adalah sikap dari individu yang memiliki suatu keyakinan bahwa dirinya merupakan pemegang kendali atas apa pun yang terjadi pada dirinya sendiri, sedangkan eksternal adalah seseorang memiliki keyakinan bahwa yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan seperti keberuntungan dan kesempatan.

Menurut Wibawa & Putu Eka Viska (2016) (Onsardi, O., & Finthariasari, 2022) *self efficacy* adalah suatu keyakinan diri untuk dapat berhasil mengatasi dan menjalani dalam situasi tertentu. *Self efficacy* merupakan suatu kepercayaan yang muncul karena memiliki keyakinan diri atas kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan suatu pekerjaannya, sehingga mampu memperoleh suatu keberhasilan.

Hal ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan Appiah dan Addai (2014) menyatakan bahwa *locus of control* dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan. Kegagalan dalam suatu pekerjaan sebaiknya ditanggapi sebagai hal yang labil, dimana kita beranggapan bahwa keberhasilan yang dicapai merupakan akibat oleh faktor eksternal dan ketika mengalami kegagalan faktor internal dikatakan sebagai penyebabnya.

Self efficacy juga berpengaruh signifikan pada kinerja, hal tersebut juga dikemukakan pada penelitian Arshanti (2009) dan Fadzilah (2006) *self efficacy* dapat mempengaruhi cara pandang seseorang dalam berpikir, merasakan, berkelakuan dan memotivasi dirinya sendiri terdapat pengaruh yang diberikan oleh variabel *self efficacy* terhadap kinerja. Persepsi pribadi seperti ini sangat berperan dalam mengembangkan niat individu.

Self efficacy yang tinggi dalam diri seseorang mampu memberikan kemampuan untuk bertahan dalam kesulitan yang dihadapi serta mampu mengatasi persoalan atau hambatan yang mengganggu dalam mencapai tujuannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh *locus of control* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan Kantor Anter Aja Kota Bengkulu, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. *Self efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Anter Aja Kota Bengkulu.
2. *Locus of control* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Anter Aja Kota Bengkulu.
3. *Self efficacy* dan *Locus of control* secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Anter Aja Kota Bengkulu.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Ratnawili. (2020). Pengaruh Locus Of Control, Self Efficacy Dan Self Esteem Terhadap Kinerja Perawat. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu*.
- Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Ary, I. R., Agung, A., & Sriathi, A. (2019). *PENGARUH SELF EFFICACY DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Ramayana Mal Bali) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Persaingan antara perusahaan menjadi lebih sengit dan kompetitif pada era globalisasi*. 8(1), 6990–7013.
- Bengkulu, M., Manna, D., Efficacy, S., Esteem, S., & Perawat, K. (2020). *Pengaruh Locus of Control , Self Efficacy dan Self Esteem Terhadap Kinerja Perawat*. 1, 1–63.
- Cooper, Donald R., dan Emory, W. C. (2016). *Metode Penelitian Bisnis*. Erlangga.
- Imam Ghozali. (2010). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Universitas Diponegoro.
- Mega Langi, C., Tewal, B., Dotulong, L. O., Manajemen, J., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2022). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karywan Pada PT. Timurjaya Dayatama (Wings) Kantor Cabang Sonder The Influence Of Self Esteem, Self Efficacy And Work Environment On Employee Performance At PT. Timurjaya Dayatama (. *Jurnal EMBA*, 10(1), 450–460.
- Onsardi, O., & Finthariasari, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan)*.
- Sugiono. (2016). Metode Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R&D. In *Bandung: Alfabeta*.
- Sugiyono. (2011). *No Title*. ALVABETA, CV.
- Sulastri, & Onsardi. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*.
- Yulandri, Y., Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2).